



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-V.0211.139.2026.MD

Pani
Justyna Marta Mroczo
Przewodnicząca Ogólnopolskiego
Międzybranżowego Związku Zawodowego „RAZEM”
Zarząd Miejski w Kielcach

Dotyczy: interpretacji przepisów ustawy z dnia 26 września 2025 r.
o zmianie ustawy - Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw

Szanowna Pani Przewodnicząca,

w odpowiedzi na Pani zapytanie z dnia 5 lutego 2026 r. w sprawie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w związku z wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423), tzw. ustawy stażowej, Departament Prawa Pracy przekazuje następujące informacje.

Prawo pracownika do uprawnień pracowniczych, w tym do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej, ustala pracodawca, biorąc pod uwagę konkretny stan faktyczny oraz kierując się obowiązującymi u niego przepisami.

Na podstawie art. 6 pkt 1 ustawy stażowej uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia nowych okresów do okresu zatrudnienia przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia 1 stycznia 2026 r. w stosunku do pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

Kluczowe znaczenie wydaje się mieć użyte w art. 6 ustawy stażowej sformułowanie odnoszące się do dnia nabycia uprawnień pracowniczych. Innymi słowy, aby ustalić prawo pracownika do określonego świadczenia należy wskazać, w którym dniu nabywa on to prawo. Bezsporne pozostaje, iż przed dniem wejścia w życie ustawy nie nabył on takiego prawa, bowiem nie posiadał odpowiedniego stażu pracy. Staż ten zaczął posiadać w dniu, gdy przepis ustawy pozwolił na zaliczenie jego zatrudnienia

niepracowniczego do stażu, od którego przysługują uprawnienia pracownicze. Uznać zatem należy, iż odpowiedni staż pracy uzyskał, a tym samym nabył prawo do nagrody jubileuszowej w pierwszym dniu obowiązywania ustawy stażowej, tj. 1 stycznia 2026 r.

Art. 6 ustawy stażowej wprowadza nowy, dodatkowy termin, w którym pracownik może nabyć prawo do nagrody. Jest to dzień wejścia w życie przepisów przewidujących nowe okresy wliczane do stażu pracy, czyli 1 stycznia 2026 r. Podstawą nabycia tego prawa jest upływ przed tym dniem jednego lub kilku okresów zatrudnienia wymaganych do nabycia prawa do nagrody (z reguły pięcioletnich) obliczonych z uwzględnienie nowych przepisów.

Dodać należy, iż roszczenie pracownika w omawianej sytuacji staje się wymagalne od dnia nabycia prawa i ten dzień należy przyjąć za początek biegu terminu przedawnienia stosownie do art. 291 k.p.

Za nieprawidłową należy uznać interpretację, zgodnie z którą okres przedawnienia liczyć należy od dnia, w którym pracownik nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej, jeśli wówczas obowiązywałyby regulacje wprowadzane ustawą stażową. Taka wykładnia abstrahuje od kwestii wymagalności roszczenia. Roszczenie w takim dniu nie mogło być wymagalne, bowiem wówczas nie obowiązywały przepisy umożliwiające wliczenie odpowiednich okresów zatrudnienia do wymaganego do nagrody jubileuszowej stażu pracy.

W kwestii nagrody jubileuszowej należy zauważyć, iż nie jest ona regulowana przez Kodeks pracy. Jest to uprawnienie fakultatywne, które może być przewidziane przez konkretnego pracodawcę, np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub w aktach prawnych regulujących status danej grupy pracowników, m.in. pracowników samorządowych, nauczycieli. Zasady nabywania do niej prawa, należy rozpatrywać w kontekście przepisów obowiązujących u danego pracodawcy.

W przypadku nauczycieli prawo do nagrody jubileuszowej określa ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2024 r. 986, z późn.zm.), rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania (Dz.U.

Nr 128, poz. 1418). Interpretacja przepisów ww. regulacji pozostaje we właściwości Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Zgodnie z § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia nauczyciel nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym upływa okres uprawniający do nagrody.

W myśl § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia jeżeli na mocy odrębnych przepisów do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych zaliczone zostaną okresy dotychczas niepodlegające zaliczeniu i w dniu wejścia w życie tych przepisów nauczyciel uzyska prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą (ust.1).

Nauczycielowi posiadającemu w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 1, okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, któremu w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej (ust.2).

W przypadku pracowników samorządowych prawo do nagrody jubileuszowej określają przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1638, z późn.zm.). Rozporządzenie precyzuje termin nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z § 8 ust. 1 rozporządzenia, pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe. Nie ma wątpliwości, iż okres uprawniający do nabycia prawa do nagrody upływa w dniu osiągnięcia odpowiedniego stażu pracy, a ten pracownik osiąga w dniu wejścia w życie ustawy stażowej.

Stosownie do § 8 ust. 9 jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą. Przepis ten reguluje sytuację zbiegu praw do kilku nagród jubileuszowych w wyniku zmiany zasad liczenia stażu pracy.

Jednakże warto dostrzec, iż wykładnia a maiori ad minus wyraźnie każe uznać, iż jeżeli w sytuacji zmiany przepisów pracownik samorządowy może nabyć prawo do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych (i wówczas wypłaca mu się jedną – najwyższą) to tym bardziej może w wyniku takich zmian legislacyjnych nabyć prawo do jednej nagrody.

W myśl § 8 ust. 10 rozporządzenia, pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

Warto dostrzec, że w tym unormowaniu prawodawca wprost zawarł normę, iż po wejściu przepisów umożliwiających wliczenie do stażu pracy nowych okresów zatrudnienia, pracownikowi samorządowemu przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości stosownej do stażu pracy liczonego wg. nowych zasad. Jako uzupełnienie tej normy, przepis ten wprowadza rozwiązanie szczególne, odnoszące się do sytuacji gdy pracownik nabywa prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej przed upływem 12 miesięcy. W takim przypadku cytowany przepis nakazuje wypłatę niższej nagrody w pełnej wysokości, a następnie, po uzyskaniu prawa do nagrody wyższej kwoty stanowiącej różnicę między tymi nagrodami.

Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu do niej uprawnień. Jeśli pracownik samorządowy dostarczy pracodawcy dokument wskazujący na posiadanie przez niego dłuższego stażu, należy niezwłocznie wypłacić mu nagrodę jubileuszową.

Mając powyższe na uwadze w sytuacji, gdy pracownik dostarczył zaświadczenie ZUS i po doliczeniu dodatkowych lat stażu (w związku z wejściem w życie ustawy stażowej) w dniu 1 stycznia 2026 r. jego staż pracy wyniósł dla przykładu 23 lata to pracownik ten uzyskał prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w dniu 1 stycznia 2026 r.

Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po właściwym udokumentowaniu nowych okresów zatrudnienia. Wypłaty dokonuje pracodawca właściwy z uwagi na dzień nabycia uprawnienia do tej nagrody.

W kwestii dotyczącej zasiłków Departament Prawa Pracy informuje, iż zgodnie z art. 302¹ § 1 k.p. do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

Natomiast w myśl § 2 tego artykułu do okresu zatrudnienia wlicza się okresy podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym przez osobę fizyczną, m.in. która wykonuje umowę zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, lub umowę agencyjną oraz osobą współpracującą ze zleceniobiorcą.

Zgodnie zaś z art. 302¹ § 3 k.p. ustawy stażowej do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy, o których mowa w §1 i 2, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów.

Departament wyjaśnia także, że okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia chorobowego nie powoduje ustania okresu podlegania ubezpieczeniom.

W myśl art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają ubezpieczeni w następujących okresach, przykładowo:

- zleceniobiorcy - od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy,
- osoby prowadzące pozarolniczą działalność - od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności, z wyłączeniem okresu, na który wykonywanie działalności zostało zawieszona na podstawie przepisów Prawa przedsiębiorców,
- osoby współpracujące - od dnia rozpoczęcia współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności, wykonywaniu umowy agencyjnej albo umowy zlecenia lub współpracy z osobami korzystającymi z ulgi w opłacaniu składek, tzw. ulgi na start, do dnia zakończenia tej współpracy.

Zgodnie z art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych za okres opłacania składek uważa się także okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków.

Przez zasiłki należy rozumieć świadczenia określone ustawą z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 501, z późn. zm.) oraz ustawą z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1644, z późn. zm.), tj. zasiłek chorobowy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy, zasiłek wyrównawczy oraz świadczenie rehabilitacyjne.

Natomiast za okres pobierania zasiłku osoba prowadząca pozarolniczą działalność lub osoba z nią współpracująca albo osoba współpracująca ze zleceniobiorcą jest zwolniona z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe), co wynika z art. 18 ust. 9-10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Podobnie w przypadku zleceniobiorców w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie uwzględnia się zasiłków (art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).

Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku zwolnienia z opłacania do ZUS składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, kiedy roczna podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia u danego ubezpieczonego przekroczy w danym roku kalendarzowym kwotę odpowiadającą trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy (art. 19 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Taki ubezpieczony nadal podlega tym ubezpieczeniom, do końca roku.

W związku z powyższym do stażu pracowniczego powinny być wliczane okresy pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku opiekuńczego w trakcie wykonywania umowy zlecenia, umowy o świadczeniu usług, umowy agencyjnej oraz prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, również okres współpracy przy tej działalności lub umowie, a także okres zwolnienia z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, o których mowa w art. 18 i art. 19 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, z uwagi na to, że nie powodują ustania podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Odmienne powinny być traktowane tylko okresy pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu do ubezpieczenia chorobowego, o których

mowa w art. 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tj. w przypadku osoby, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego, albo powstała nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego - w razie choroby zakaźnej, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni, lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby.

Natomiast w myśl art. 302¹ § 10 k.p. w przypadku nakładania się okresów, o których mowa w § 1-7, lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy do okresu zatrudnienia wlicza się okres najkorzystniejszy dla osoby, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia.

W opinii Departamentu nie oznacza to konieczności całkowitego pominięcia jednego z okresów podlegających wliczeniu na podstawie art. 302¹ tylko ze względu na fakt, że w jakiejś części nakłada się on na inny okres. W związku z powyższym w sytuacji opisanej w piśmie uzasadnione wydaje się wliczenie do okresu zatrudnienia okres pozostawania w stosunku pracy oraz okres wykonywania umowy zlecenia w zakresie, w jakim nie nakłada się na okres pozostawania w stosunku pracy.

Ponadto Departament Prawa Pracy wyjaśnia, że ustawa stażowa nie ingeruje w obowiązujące u pracodawcy zasady dotyczące wymogu zakończenia lub niezakończenia innego niż stosunek pracy okresu zatrudnienia dla jego zaliczania do stażu, od którego zależy nabycie określonych uprawnień.

Przykładowo, ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w art. 38 ust. 5 określa, iż do o okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Takimi innymi okresami są okresy, o których mowa w art. 302¹ Kodeksu Pracy (nie ma tu wymogu zakończenia okresu).

Jednocześnie Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest upoważnione do rozstrzygnięcia indywidualnych spraw pracowniczych, zajmowania stanowiska w sprawach wymagających badania i oceny okoliczności faktycznych oraz analizowania i wydawania opinii dotyczących konkretnych lub przykładowych stanów faktycznych oraz do rozpatrzenia zasadności podnoszonych zarzutów.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest także uprawnione do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa, a poglądy prawne Departamentu nie są wiążące dla stron stosunku pracy, inspektorów pracy oraz sądów.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/